

Прохорова Дарья Александровна

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ БАРЬЕРЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
СРЕДНЕГО ЗВЕНА В ПРОЦЕССЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Специальности 19.00.01 – общая психология, психология личности,
история психологии
19.00.05 – социальная психология

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Казань - 2006

Работа выполнена на кафедре педагогики и методики высшего профессионального образования Центра подготовки и повышения квалификации преподавателей вузов Поволжья и Урала государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования

**«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**

Научный руководитель: доктор психологических наук, профессор

Рогов Михаил Георгиевич

Официальные оппоненты: доктор психологических наук, профессор

Акопов Гарник Владимирович

доктор психологических наук

Алишев Булат Салямович

Ведущая организация: **Институт психологии Российской Академии наук
(г. Москва)**

Защита состоится 26 декабря 2006 года в 10.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212. 081. 22 по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора психологических наук при Казанском государственном университете по адресу: 420008, г. Казань, ул. Кремлевская, 18, физический корпус, аудитория 506.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке им. Н.И. Лобачевского Казанского государственного университета по адресу: ул. Кремлёвская, 35.

Автореферат разослан ноября 2006 года.

Ученый секретарь диссертационного совета
кандидат психологических наук, доцент

Габдреева Г.Ш.

Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования. В настоящее время в России, в условиях переходной рыночной экономики, осуществляется замена традиционной научно-технической политики на инновационную. Отставание от развитых стран и экономический кризис преодолевается за счет включения инновационных механизмов развития во всех сферах: экономики, промышленности, управления, предпринимательства, науки и, в том числе, образования.

В связи с этим возрастает роль дополнительной профессиональной подготовки и переподготовки взрослых в системе непрерывного профессионального образования. В этих условиях дополнительное профессиональное образование (ДПО) служит определенным гарантом права на труд и защиты от безработицы, обеспечения конкурентоспособности работника, его мобильности на рынке труда, является средством увеличения эффективности производства.

Основными потребителями услуг ДПО являются руководители среднего звена. Вопрос их профессионализма входит в число наиболее важных социальных проблем, т.к. руководители – это люди, стоящие в центре всей инновационной деятельности, наиболее ориентированные в рыночной экономике, достигшие высокого социального статуса. Их потребность в продолжении образования обусловлена необходимостью в получении современных знаний для принятия безошибочных инновационных решений и грамотного управления.

На протяжении всей истории становления отечественной психологии учеными рассматривались вопросы развития личности в условиях той или иной деятельности. Однако, профессионализм деятельности руководителей различных сфер деятельности лишь недавно стал предметом специальных исследований в психологии личности и социальной психологии (К.А.Абульханова-Славская, Б.Г.Ананьев, А.А.Бодалев, А.Н.Занковский, С.Л.Рубинштейн, А.Л.Свенцицкий и др.).

Руководитель среднего звена выступает одним из основных действующих лиц в инновационном процессе, является субъектом инновационной деятельности, который может быть как создателем, так и реализатором инновационных преобразований. Именно он осуществляет связь между высшим и низшим уровнями руководства и в его задачи входит необходимость одновременно решать множество проблем технического, экономического и социального характера, связанных с совершенствованием производственных процессов, повышением эффективности труда, определением путей достижения поставленных целей. То есть, от него зависит безошибочность управления и реализация производственно-экономических, социально-производственных и организационно-управленческих функций (А.Л.Журавлев, А.В.Карпов,

Р.Х.Шакуров). Для быстрого и качественного решения проблем, возникающих в профессиональной деятельности, руководителю среднего звена необходимо владеть современными методами управления, «идти ногу» с научно-технической мыслью, постоянно совершенствовать уже имеющиеся знания и умения. Таким образом, руководитель испытывает острую потребность в услугах ДПО. Включившись в процесс обучения, взрослый человек испытывает различные трудности психологического и социально-психологического характера, что обуславливает возникновение психологических барьеров, являющихся значительной помехой в получении дополнительного образования.

Основной механизм возникновения психологических барьеров руководителя среднего звена в ДПО связан с повторным вхождением в уже забытую роль: «Я-обучаемый». Для взрослого, независимого человека, состоявшегося руководителя с большим опытом работы, управляющего коллективом подчиненных, бывает сложно свыкнуться с этой ролью. Возникающее в подобной ситуации противоречие между позициями «Я-обучаемый» и «Я-руководитель» часто отражается на самооценке человека. Чем быстрее взрослый овладеет непривычной для него социальной ролью, тем успешнее будет усвоение необходимых знаний, тогда как неполное принятие роли может привести к неадекватному поведению в ситуации обучения и/или к образованию психологических барьеров – системных образований, препятствующих выполнению определенной деятельности.

Таким образом, руководитель среднего звена в процессе обучения сталкивается с рядом помех психологического и социально-психологического характера, что ведет к образованию психологических барьеров, снижающих успешность и результативность обучения. Данное противоречие определило в качестве научной **проблемы** исследования выявление содержания психологических барьеров руководителей среднего звена, необходимое в целях повышения эффективности их профессиональной деятельности.

Цель исследования – изучить специфику психологических барьеров, возникающих у руководителей среднего звена в процессе дополнительного профессионального образования.

Объект исследования – руководители среднего звена в системе дополнительного профессионального образования.

Предмет исследования – содержание и структура психологических барьеров, возникающих в процессе дополнительного образования руководителей среднего звена.

Гипотеза исследования: руководитель среднего звена в системе дополнительного образования сталкивается с психологическими барьерами, содержанием которых

являются особенности ценностно-мотивационной сферы личности и трудности объективного и субъективного характера.

Задачи исследования:

1. Выявить основные психологические трудности в профессиональной деятельности руководителя среднего звена, побуждающие их к получению дополнительного образования.
2. Исследовать проявления психологических барьеров руководителей среднего звена в дополнительном профессиональном образовании.
3. Разработать комплексную методику измерения психологических барьеров руководителей среднего звена.
4. Выявить состав и структуру психологических барьеров личности руководителя среднего звена в дополнительном профессиональном образовании.

Методологической базой и теоретической основой исследования явились теоретические позиции субъектно-деятельностного подхода (К.А.Абульханова, А.В.Брушлинский, С.Л.Рубинштейн); концептуальные идеи, разрабатываемые в рамках различных социально-психологических теорий личности, малых и больших социальных групп (Г.М.Андреева, А.Л.Журавлев, А.А.Бодалев, Б.Д.Парыгин и др.); концепции мотивации (Е.П.Ильин, А.Г.Ковалев, М.Г.Рогов и др.); теоретические подходы к исследованию функций управления и психологических факторов эффективного руководства (А.Л.Журавлев, А.В.Карпов, А.Л.Свенцицкий и др.); теоретические представления о барьерах (Ф.Генов, А.А.Немцов, К.К.Платонов, М.Г.Рогов, Р.Х.Шакуров и др.). Психологические барьеры личности руководителя среднего звена рассматривались как системное образование и исследовались в дополнительном профессиональном образовании.

Методы исследования включали в себя теоретический анализ проблемы, методы сбора эмпирической информации. В качестве основного эмпирического инструментария использовалась авторская методика исследования управленческих функций руководителя среднего звена, комплексная методика исследования ценностей и мотивов профессиональной подготовки и переподготовки, разработанная М.Г.Роговым и адаптированная нами с учетом специфики дополнительного образования.

Достоверность и объективность результатов обеспечивалась адекватностью используемых методик целям и задачам исследования, методологической обоснованностью комплекса методов, сочетанием количественного и качественного анализа, использованием методов математической статистики, теоретических и эмпирических методов исследования, репрезентативностью выборки испытуемых.

Основные результаты, полученные лично соискателем, и их научная новизна.

1. В результате анализа управленческих функций руководителей среднего звена: производственно-экономических, социально-производственных, организационно-управленческих, выявлена специфика профессиональных трудностей, связанных с недостаточностью новых знаний по внедрению инноваций.

2. Предложена единая классификация мотивов дополнительной профессионализации взрослых, заключающаяся в выделении двух видов мотивов – непосредственных и опосредованных. «Непосредственные» включают в себя мотивы развития личности, познавательные и достижения, а «опосредованные» – социальные, стимульные и мотивы опосредованных достижений. В обеих группах выделены профессиональные мотивы.

3. Исследованы состав и структура психологических барьеров личности руководителя среднего звена в дополнительном профессиональном образовании. Они включают в себя терминальные и инструментальные ценности личности руководителя; мотивы, выполняющие функцию барьеров учебной деятельности и затрудняющие ее; трудности субъективного и объективного характера, возникающие в процессе обучения взрослых.

4. Выявлены особенности взаимосвязей ценностей, мотивов, трудностей руководителя среднего звена в дополнительном профессиональном образовании. Их основными характеристиками являются: трудности при достижении продуктивности действий; мотивы развития личности, социальные и стимульные мотивы, препятствующие учебной деятельности; а также объективные трудности.

5. Определена специфика проявлений психологических барьеров руководителей среднего звена в дополнительном профессиональном образовании, характеризующаяся доминированием опосредованных мотивов – стимульных и достижения над другими мотивами, а также преобладанием объективных трудностей над субъективными при ярко выраженных терминальных и инструментальных ценностях.

6. Разработана методика выявления психологических и социально-психологических барьеров руководителя среднего звена в условиях дополнительного профессионального образования, а также методика определения трудностей в осуществлении управленческих функций.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что оно вносит вклад в дальнейшее развитие представлений о ценностно-мотивационных основаниях личности и социальной группы. Рассмотрены содержательные и структурные характеристики психологического барьера. Показана специфика барьеров, включающая в себя отношения между ценностями, мотивами и трудностями объективного и субъективного характера. В исследовании содержатся личностные и социально-психологические характеристики психологических барьеров в процессе дополнитель-

ной профессионализации специфической социальной группы – руководителей среднего звена. Полученные результаты расширяют представления об особенностях психологии образовательной деятельности взрослого человека.

Практическая значимость исследования заключается в том, что его результаты могут найти применение в сферах профессиональной подготовки и переподготовки руководителей, в частности – руководителей среднего звена. Полученные данные могут быть использованы в качестве основы для разработки методов обучения руководителей, что должно способствовать снижению трудностей при обучении взрослых. Авторская методика выявления психологических барьеров руководителя среднего звена облегчает определение «лишений» психологической коррекции в условиях дополнительного профессионального образования.

Положения, выносимые на защиту:

1. К трудностям в реализации организационно-управленческих функций в профессиональной деятельности руководителей среднего звена, побуждающим их к получению дополнительного профессионального образования, относятся: введение инновационных методов управления, необходимость научной организации управленческого труда.
2. Содержание психологических барьеров руководителей среднего звена в дополнительном профессиональном образовании включает в себя: особенности мотивации, лежащей в сфере опосредованных и непосредственных мотивов личности; преобладание объективных трудностей над субъективными; доминирование ведущих терминальных (возможность образования, удовлетворенность, самосовершенствование и др.) и инструментальных ценностей (компетентность, достижение результата, образованность и пр.).
3. Структура социально-психологических барьеров руководителей среднего звена включает в себя: препятствия при достижении продуктивности деятельности; мотивы развития личности, социальные и стимульные мотивы затрудняющие учебную деятельность; а также объективные и субъективные трудности взрослых людей, вынужденных вернуться к роли обучаемых.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные положения диссертации и ее результаты докладывались и обсуждались на Всероссийском совещании «Региональные проблемы модернизации и развития дополнительного профессионального образования Российской Федерации» (Казань, 2004), Всероссийской научно-практической конференции «В.М.Бехтерев и современная психология» (Казань, 2005), Международной конференции «Высшая школа на современном этапе: психология преподавания и обучения» (Ярославль, 2005), научно-методической конференции Казанского государственного технологического университета «Образовательный про-

цесс в КГТУ: вчера, сегодня, завтра» (Казань, 2005), Российской научно-практической конференции «Образовательные технологии в системе непрерывного профессионального образования: традиции и инновации» (Казань, 2006), методологических семинарах кафедры педагогики и методики высшего профессионального образования Казанского государственного технологического университета.

Структура диссертации отражает логику исследования и состоит из введения, трех глав, заключения, библиографии и приложений, общим объемом в 225 страниц (161 страница основного текста, остальное – приложения, список литературы). В работе содержится 12 таблиц, 8 иллюстраций, 15 приложений. Список литературы включает 214 наименований.

Основное содержание работы

Во введении обосновывается актуальность исследуемой проблемы, сформулированы теоретические и практические цели, задачи, гипотеза и положения, выносимые на защиту, показана научная новизна и практическая значимость работы, описываются её исследовательская база и методическое обеспечение.

Первая глава «Личность и деятельность современного руководителя» состоит из трех параграфов. В *первом параграфе* рассматриваются инновационные процессы в современных условиях развития производства. На основе анализа литературы выявлены и описаны различные подходы к пониманию сути инноваций и инновационной деятельности. Представители первого подхода (В.П.Ващенко, С.Г.Дьяконов, В.Ш.Каганов, Р.М.Шафиев и др.) считают, что инновации мотивируются рынком и оцениваются рынком. В исследовании других авторов инновация в подавляющем большинстве случаев представляется как направление научно-технического прогресса, связанное с внедрением результатов научных исследований и разработок в практику (Н.А.Подымов, А.И.Пригожин, Н.Н.Сегедина и др.), а само понятие «инновация» отождествляется с нововведением.

Второй параграф посвящен анализу теоретических представлений о специфике личности и деятельности руководителя среднего звена в современных социально-экономических условиях. А.Л.Журавлев, А.Н.Занковский, Г.С.Никифоров, В.М.Шепель и др. выделяют три уровня управленческой иерархии. К руководителям высшего уровня управления относят руководителей и заместителей; к руководителям среднего уровня – начальников отделов и заместителей, к руководителям низшего уровня управления – мастеров, начальников участка и др. Все характеристики управленческой деятельности в своей совокупности образуют определенный комплекс психологических особенностей, присущих ей как особому типу профессиональной деятельности и отличающих ее от других. Эти особенности проявляются в разной степени выраженности и определяют уровень руководства (А.В.Карпов). Ряд авторов отме-

чает, что основным действующим лицом в инновационном процессе, субъектом инновационной деятельности, который может быть как создателем, так и реализатором инновационных преобразований, выступает руководитель среднего звена (Ю.Д.Красовский, М.Г.Рогов и др.). При этом М.Г.Рогов отмечает, что одной из базовых характеристик деятельности руководителей среднего звена является многозадачность – необходимость решать одновременно несколько задач.

Основные трудности профессиональной деятельности руководитель среднего звена начинает испытывать при реализации управленческих функций. Эти трудности в большинстве случаев связаны с нехваткой конкретных знаний для осуществления задач, особенно инновационных (В.Г.Афанасьев, А.В.Карпов, А.Г.Ковалев, В.Ф.Рубахин, А.Л.Свенцицкий, Ю.А.Тихомиров, Л.И.Уманский, Р.Х.Шакуров и др.).

Большое значение в изучаемой проблематике имеет теоретико-методологическое исследование управленческих функций, осуществленное А.Л.Журавлевым. Автор, изучая руководителей среднего и нижнего звена современных предприятий в контексте социальной психологии, выделил производственно-экономические, организационно-управленческие и социально-производственные системы управления, каждая из которых содержит в себе ряд управленческих подфункций.

Поскольку основная нагрузка и ответственность за качество инновационной деятельности ложится на руководителя среднего звена, и без специальных профессиональных знаний ему трудно выполнять управленческие функции по введению в производственный процесс необходимых инноваций, возникает необходимость в дополнительной профессионализации, возрастает значимость постоянного совершенствования знаний, умений и навыков управленческой деятельности.

Сущностным характеристикам дополнительного профессионального образования взрослых, его психологическим и социально-психологическим проблемам посвящен *третий параграф*. Непрерывное профессиональное образование охватывает самый длительный период в целостном образовательном процессе человека, т.к. трудовая деятельность в общественном производстве является ведущей формой человеческой жизнедеятельности и соответствует наиболее длительному и активному периоду жизни каждого члена общества.

Обучение взрослых рассматривается с точки зрения социально-профессиональной адаптации (С.А.Кремень), которая имеет двусторонний характер: с одной стороны, индивидуальные характеристики человека оказывают значительное влияние на выбор профессии и ход профессиональной адаптации. Они могут как способствовать формированию профессионального мастерства, так и препятствовать профессиональному становлению, приводить к более быстрому профессиональному

старению, к психологическим изменениям личности. С другой стороны, профессиональная деятельность оказывает обратное влияние на личностный онтогенез. Стратегия построения карьеры представляет собой специфическую систему действий, предназначенных для адаптации или развития самой карьеры и человека в ней, направленных на преобразование себя, преобразование других людей, изменение условий и содержания профессиональной деятельности для достижения карьерных целей.

Вторая глава «Теоретические исследования психологических барьеров» состоит из трех параграфов. В *первом параграфе* описываются сущностные характеристики ценностно-мотивационной сферы личности руководителя, рассматриваются теоретические взгляды на феномен ценностей (Б.С.Алишев, Д.А.Леонтьев, Г.Олпорт, М.Г.Рогов, М.Рокич, Р.Х.Шакуров и др.), анализируются психологические теории мотивации (Дж.Аткинсон, В.К.Вилюнас, Е.П.Ильин, В.И.Ковалев, А.Н.Леонтьев, М.Ш.Магомед-Эминов, А.Маслоу, В.С.Мерлин, Х.Хекхаузен и др.).

Ряд исследователей (Е.П.Ильин, Е.И.Степанова и др.) отмечают, что особенностью мотивационной сферы личности взрослого являются социальные мотивы, которые с возрастом начинают занимать ведущее место в жизни человека. Определяется содержание наиболее четко выделяемых и осознаваемых мотивов предпринимательской деятельности (А.Л.Журавлев, В.П.Позняков), подчеркивается важность доминирования в личности руководителя и предпринимателя мотива достижения успеха (Т.А.Киселева), рассматриваются мотивы получения дополнительного профессионального образования у взрослых (М.Г.Рогов, Ю.В.Филиппова, О.И.Юскевич).

Второй параграф посвящен теоретическому анализу проблемы барьера как психологического феномена. Проблема психологических барьеров не относится к числу хорошо изученных в современной психологии. Традиционно психологические барьеры рассматривались в контексте психологии социального влияния и общения, психологии рекламы, педагогической психологии и психотерапии. В настоящее время понятие «барьер» трактуется неоднозначно, рассматривается с самых разных позиций в зависимости от понимания его природы, сущности и способов анализа. В целом, имеющиеся понятия и определения психологического барьера можно объединить в две группы: первую, где психологический барьер рассматривается как мотив, препятствующий деятельности и вторую, в которой барьер трактуется через категорию состояния.

С позиции психоаналитической теории З.Фрейда и его последователей (К.Юнга, К.Хорни и др.), все психодинамические процессы рассматриваются как результат взаимодействия инстинктов и барьеров, внешних и внутренних. Считается, что при столкновении с барьерами человек инстинктивно, спасая свое внутреннее «Я», использует защитные механизмы. Согласно бихевиоризму, преодолению затруднений

способствуют действия, ведущие к успеху. В гуманистической концепции личности (К.Левина, Э.Берна) подчеркивается развивающая роль барьера, преодоление которого способствует совершенствованию духовного потенциала личности, ее самореализации и самоактуализации. В когнитивном направлении (в интерпретации личности Дж.Келли), барьер рассматривается как результат столкновения с событиями, лежащими вне конструктивной системы личности.

В отечественной психологии определена феноменология психологического барьера, его природа и роль (Б.Д.Парыгин, М.Г.Рогов, Р.Х.Шакуров, Е.В.Цуканова и др.), выделены и глубоко изучены барьеры общения и социального познания (Г.М.Андреева, И.А.Зимняя, В.Н.Куницына и др.), барьеры познавательной и творческой деятельности (Я.А.Пономарев, М.И.Романова, Л.М.Фридман и др.), психологические барьеры в инновационной деятельности субъекта (Л.И.Подлесная, Л.С.Подымова, А.И.Пригожин, Н.Н.Сегедина, В.А.Сластенин и др.). Рассматриваются барьеры и в педагогической психологии (О.Г.Барвенко, Н.А.Подымов и др.), в рамках которой предложены различные классификации барьеров (Н.В.Видинеев, А.А.Гончарова, О.Е.Ельникова, И.А.Зимняя, И.А.Колесникова, В.А.Лабунская, А.К.Маркова и др.). Однако, в целом, отсутствует единое понимание барьера, неоднозначно определяется природа возникновения, имеют место лишь отдельные фрагменты исследования его содержания.

Опираясь на работы М.Г.Рогова, мы даем определение психологического барьера как системного образования, возникающего в случае, если ситуация не удовлетворяет ведущие потребности личности и противоречит её основным ценностям. Психологический барьер зависит от специфики деятельности, определяемой целями существования организации и типом организационной культуры, с одной стороны, а с другой, – от ценностно-мотивационной структуры личности.

В *третьем параграфе* второй главы раскрывается специфика психологических барьеров в дополнительном профессиональном образовании. Рассматриваются гендерные особенности взрослых, получающих дополнительное профессиональное образование (И.М.Городецкая, А.В.Чернобровкина и др.). Установлено, что основная трудность обучения взрослых – это смена ролевых позиций с «Я-руководитель» на «Я-обучающийся» (Г.В.Акопов, Т.И.Миронова, В.В.Столин). Обучающиеся взрослые представляют собой совершенно особый контингент, характеризующийся зависимостью образовательной сферы от их доминирующих интересов и потребностей, прагматическим отношением к образованию, включением его в контекст своей жизни. Значимую роль при этом приобретает содержание образования, то есть соответствие приобретаемых знаний запросам обучающегося, возможностью их применения в реальной жизнедеятельности, их интегративность и пр. Однако, образовательный про-

цесс несет с собой для обучаемого взрослого ряд противоречий: между социальным, возрастным статусом и статусом ученика – с одной стороны, и между принятием себя как состоявшегося профессионала и необходимостью контакта с другим, выступающим в роли учителя; между признанием своей компетентности, как основы самостоятельности и некомпетентности в области, составляющей предмет обучения, - с другой. Эти противоречия становятся факторами, ведущими к образованию психологических барьеров взрослых в учебной деятельности.

В третьей главе «**Эмпирическое исследование барьеров руководителей среднего звена в дополнительном образовании**» представлена оригинальная методика исследования, а также материалы эмпирического изучения сложностей в выполнении управленческих функций, ценностей и мотивов-барьеров руководителей среднего звена, их трудностей объективного и субъективного характера.

Первый параграф этого раздела работы посвящен теоретическому обоснованию создания методики исследования. Она была разработана на базе системно-деятельностного подхода, впервые примененного М.Г.Роговым для изучения ценностно-мотивационной сферы личности, и считавшего, что отношения руководителя среднего звена с окружающими базируется на ведущих ценностях, включенных в эту среду.

Другое основание методики – классификация управленческих функций руководителей среднего и низового звена, предложенная А.Л.Журавлевым, который выделил три системы управления: производственно-экономическую, социально-производственную и организационно-управленческую. В методику вошла общеизвестная классификация ценностей, предполагающая их деление на терминальные и инструментальные. Измерение мотивов учебной деятельности взрослых основывалось на классификации мотивов профессиональной подготовки и переподготовки, предложенной М.Г.Роговым. Все мотивы учения автор объединил в две большие группы – непосредственные (познавательные, развития личности) и опосредованные (достижения, социальные и стимульные). Эту классификацию мы дополнили непосредственными мотивами достижения, выделив мотивы профессиональной деятельности, и применив введенное в психологию Р.Х.Шакуровым понятие «анти-мотивация». Таким образом, экспериментальная методика отражает особенности и выраженность мотивов-барьеров, возникающих у руководителей среднего звена в процессе их учебной деятельности. Также в базу исследования были включены вопросы, касающиеся трудностей субъективного и объективного характера, с которыми сталкиваются обучающиеся в процессе учения.

Во втором параграфе «Особенности ценностно-мотивационной сферы личности руководителя» представлены материалы изучения ценностей и мотивов личности

руководителей среднего звена, являющихся слушателями в учебных учреждениях, обеспечивающих дополнительное профессиональное образование.

Данные исследования показывают, что наиболее значимыми терминальными ценностями взрослых являются «семейное благополучие», «дети, их благополучие», «семья», а также «уверенность в себе», «интересная работа» и «деньги». Если обратиться к сгруппированным в блоки ценностям-целям, представленным в таблице 1, то можно увидеть, что на первое место выходят ценности «познания, возможности образования», «внутренней удовлетворенности», «развития, самосовершенствования».

Таблица 1

Значения терминальных ценностей руководителей среднего звена

<i>Блок</i>	<i>Вес</i>	<i>Ранг</i>
Познания, возможность образования	4.82	1
Внутренняя удовлетворенность	4.75	2
Развитие, самосовершенствование	4.59	3
Материальные	4.46	4
Профессиональные	4.39	5
Активная жизнь	4.25	6
Труд	4.15	7
Общечеловеческие	4.06	8
Общение	4.05	9
Конкурентоспособность	3.93	10
Удовольствия	3.89	11
Социально-статусные	3.72	12

На следующем этапе обработки эмпирических данных был осуществлен корреляционный анализ, позволивший исследовать характер взаимосвязей показателей в группе терминальных ценностей. Максимальное количество связей имеет ценность-цель «конкурентоспособность», далее за ней по мере убывания следуют «руководящая работа», «успех», «признание, уважение» и «развитие, самосовершенствование». Терминальные ценности руководителей среднего звена, имеющие самые высокие ранги в этой группе, такие как «семья», «благополучие детей», «семейное благополучие», а также «уверенность в себе» не вошли в корреляционную плеяду и не имеют связи с другими показателями, что говорит об их самостоятельной значимости для взрослых. Результаты показывают, что всё, связанное с руководящей работой, конкурентоспособностью и успехом, признанием, уважением и самосовершенствованием имеет сугубо профессиональный окрас.

Ранговые ряды инструментальных ценностей показывают, что в пятерку ведущих входят ценности-средства: «умение довести дело до конца», «компетентность», «честность», «добрые отношения с людьми» и «общение с людьми, близким по духу».

Если сгруппировать все ценности-средства по блокам, как это представлено в таблице 2, то основными, преобладающими средствами достижения поставленных целей руководители среднего звена, проходящие обучение на курсах дополнительного образования, считают социально-психологические и профессиональные. Это общение, профессиональные личностные свойства, такие как компетентность, образованность и ответственность.

Таблица 2

Значения инструментальных ценностей руководителей среднего звена

<i>Блок</i>	<i>Вес</i>	<i>Ранг</i>
Компетентность	4.48	1
Достижение результата	4.42	2
Образованность	4.36	3
Общение	4.25	4
Личная ответственность	4.22	5
Личностные свойства	4.18	6
Независимость	4.13	7
Эрудиция	3.99	8
Общественное одобрение	3.95	9
Инициативность	3.92	10
Власть	3.26	11
Высокие запросы	3.25	12

Корреляционный анализ взаимосвязи показателей инструментальных ценностей выявил большое количество связей, что говорит о функциональном единстве и взаимообусловленности инструментальных ценностей.

Корреляционный анализ ценностей личности руководителя среднего звена позволил сделать вывод, что основными структурообразующими терминальными ценностями являются «признание, «уважение», «успех» и «продуктивность», а инструментальными – ценности «эффективность в делах», «образованность», «авторитаризм», «лидерство», «широта взглядов» и «самоконтроль». Таким образом, руководители при достижении своих основных терминальных ценностей, носящих социально-профессиональный характер, будут руководствоваться описанными инструментальными ценностями, подходящими под категорию «образованность».

Особенностью мотивационной сферы личности руководителя среднего звена является то, что опосредованные «мотивы-барьеры» играют более значительную роль в дополнительном профессиональном образовании. Наибольшее значение показателей – у стимульных и опосредованных мотивов достижения, в то время как основные трудности, связанные с непосредственными «мотивами-барьерами» в учебной деятельности у руководителей возникают в сфере достижений и развития личности. Результаты изучения профессиональной мотивации показывают, что опосредованные

мотивы-барьеры более выражены, чем непосредственные. Это говорит об объективной, внешней обусловленности проявлений психологических барьеров у руководителей среднего звена в их учебной деятельности. Корреляционный анализ связей «мотивов-барьеров» свидетельствует о тесном функциональном единстве исследуемых феноменов.

Анализ взаимосвязей терминальных ценностей и «мотивов-барьеров» показывает, что усиление многих непосредственных «мотивов-барьеров» развития личности, а также опосредованных социальных и стимульных «мотивов-барьеров» руководителей среднего звена, приводит к уменьшению «продуктивности» их учебной деятельности. Терминальная ценность «руководящая работа» также имеет отрицательные взаимосвязи с социальными и стимульными опосредованными «мотивами-барьерами».

Корреляционный анализ показателей инструментальных ценностей и «мотивов-барьеров» показывает, что «образованность» как средство достижения целей имеет взаимосвязи с непосредственными «мотивами-барьерами» – познавательными, мотивами развития личности и опосредованными социальными мотивами, а «твердая воля» – с непосредственными познавательными, опосредованными социальными мотивами и мотивами достижения. Усиление инструментальных ценностей приводит к уменьшению влияния перечисленных «мотивов-барьеров». Таким образом, данные эмпирического исследования позволяют сделать вывод, что образование как средство достижения целей для руководителей среднего звена выполняет роль как развивающего его личность фактора, так и удовлетворяющего познавательные и социальные интересы. При усилении инструментальной ценности «твердая воля» у руководителей среднего звена повышается активность и интерес к профессии и будущей реализации своих планов, переосмысливается имеющийся опыт, также повышается конкурентоспособность.

В третьем параграфе описываются и анализируются эмпирически выявленные объективные и субъективные трудности деятельности руководителя среднего звена в его профессиональной и учебной деятельности.

Анализ трудностей показывает, что трудности в управлении обуславливают потребность руководителей среднего звена в дополнительном профессиональном образовании. В основном трудности руководители испытывают при реализации организационно-управленческих задач при введении инновационных методов управления работниками, научной организации собственного управленческого труда и т.п.

Включившись в процесс обучения, взрослые начинают испытывать различные трудности объективного и субъективного характера. Исследование показало, что оба вида трудностей имеют практически равный «вес». Максимальные значения по блокам – это «отсутствие свободного времени» (1 ранг, вес – 2.17), «финансовые трудно-

сти» (2 ранг, вес – 2.05), «чрезмерное давление на работе» (3 ранг, вес – 2.00) и «недостаток методической литературы» (4 ранг, вес – 1.87). Все перечисленные барьеры принадлежат блоку трудностей объективного характера обучения взрослых, лежащих вне его личности.

Корреляционный анализ взаимосвязи показателей субъективных и объективных трудностей позволил нам выявить основные трудности руководителей среднего звена в дополнительном профессиональном образовании. Выделенные связи носят прямой, положительный характер. В самом центре корреляционных плеяд находится объективная трудность «недостаток методической литературы» (13 связей с другими показателями). Остальные трудности являются субъективными. К ним относятся: «у меня плохая память» (9 связей), «собственная лень» (11 связей), «большая для меня нагрузка» (11 связей) и «я быстро устаю» (9 связей). Перечисленные трудности имеют множественные взаимосвязи с другими трудностями, образуя структуру психологических барьеров в учебной деятельности взрослых.

Четвертый параграф главы посвящен анализу факторов, ведущих к образованию психологических барьеров в дополнительном образовании взрослых. Рассматриваются взаимосвязи между мотивами, выполняющих функцию барьеров в учебной деятельности, и трудностями объективного и субъективного характера, возникающими в дополнительном профессиональном образовании руководителей среднего звена.

Непосредственный «мотив-барьер» достижения – «дополнительное профессиональное образование не позволит мне самостоятельно планировать свое рабочее время», связан с трудностями «я не могу долго усидеть на одном месте» (субъективная трудность) и «финансовые трудности» (объективная). Каждый из этих факторов усиливает друг друга. Этот «мотив-барьер» имеет максимальное значение в комплексе непосредственных «мотивов-барьеров» (1 ранг, вес – 2.48). Фактор «финансовые трудности» также сильно выражены (2 ранг, вес – 2.05).

На рисунке 1 представлена плеяда корреляционных связей показателей трудностей и непосредственных «мотивов-барьеров».

Центральное положение в плеяде занимает блок корреляций, в котором расположились непосредственные «мотивы-барьеры» развития личности – «дополнительное профессиональное образование не удовлетворит потребность в непрерывном саморазвитии»(пок.24) и «не позволит мне удовлетворить потребность в карьерном росте»(пок.25), а также трудности объективные – «недостаток методической литературы»(пок.23), «большой объем заданий»(пок.27) и субъективная трудность «большая для меня нагрузка»(пок.28). Следует отметить, что в этой плеяде наиболее тесная связь (на уровне достоверности $p < 0.001$) наблюдается между «мотивом-барьером» «не позволит удовлетворить потребность в карьерном росте»(пок.25) и трудностью «не-

достаток методической литературы»(пок.23). Оба фактора также достаточно выражены в ранговом ряду (3 ранг и 4 ранг, соответственно). Третья корреляционная связь – это связь между непосредственным мотивом-барьером достижения «не поможет реализовать себя в дальнейшем» и субъективной трудностью «не вижу перспективы для себя в дальнейшем», чья взаимосвязь очевидна.

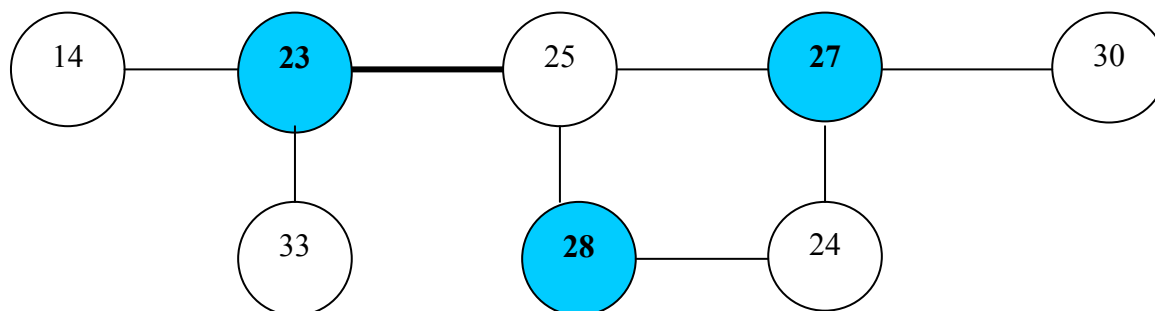


Рисунок 1

Корреляционные связи трудностей и непосредственных «мотивов-барьеров» у руководителей среднего звена

Условные обозначения: — взаимосвязи на уровне $p < 0.01$; — взаимосвязи на уровне $p < 0.001$; **Непосредственные «мотивы-барьеры:** 14 – «Не удовлетворит потребность все делать хорошо»; 24 – «Не удовлетворит потребность в непрерывном саморазвитии»; 25 – «Не позволит мне удовлетворить потребность в карьерном росте»; 30 – «Не улучшит мою память»; 33 – «Не разовьет во мне способности, необходимые для работы с инновациями». **Трудности учебной деятельности:** 23 – «Недостаток методической литературы»; 27 – «Большой объем заданий»; 28 – «Большая для меня нагрузка».

Результаты корреляционного анализа взаимосвязи показателей трудностей и опосредованных мотивов, выполняющих функцию барьеров в дополнительном профессиональном образовании руководителей среднего звена, показывают взаимосвязь системообразующих трудностей, которыми стали «не вижу для себя перспективы в будущем»(пок.26) (субъективная трудность, общее количество связей с показателями опосредованных мотивов-барьеров - 15) и «большой объем заданий» (объективная трудность, общее количество связей с показателями опосредованных мотивов-барьеров - 10).

Рассмотренная ранее трудность «недостаток методической литературы»(пок.23) хоть и не имеет большого количества связей, зато стоит отметить, что это взаимосвязи высокого уровня достоверности ($p < 0.001$) с мотивами-барьерами «не поможет мне открыть своего дела»(пок.27) и «не позволит мне получить больше привилегий»(пок.28) (см. рисунок 2, отражающий связи $p < 0.001$ среди других блоков общей матрицы интеркорреляций). Последний мотив-барьер также имеет связь высокого уровня со

структурообразующей трудностью «не вижу перспективы для себя в будущем»(пок.26).

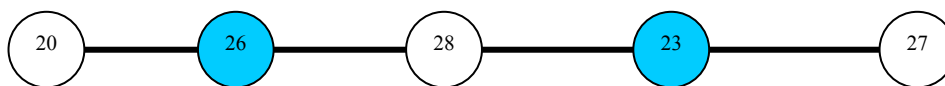


Рисунок 2

Плеяда корреляционных связей ($p < 0.001$) трудностей и опосредованных «мотивов-барьеров» руководителей

Условные обозначения. Опосредованные «мотивы-барьеры: 20 - «Не позволит мне больше зарабатывать»; 27 - «Не поможет мне открыть своего дела»; 28 - «Не позволит мне получить больше привилегий». **Трудности учебной деятельности руководителей среднего звена:** 23 - «Недостаток методической литературы»; 26 - «Не вижу перспективы для себя в будущем».

Таким образом, особенностью формирования психологических барьеров у руководителей среднего звена при получении ими дополнительного образования является то, что большую роль в этом процессе играют трудности «недостаток методической литературы», «не вижу перспективы для себя в будущем», «большой объем заданий». Эти трудности становятся основными факторами, запускающими процесс формирования психологических барьеров, так как имеют большое количество связей с мотивами, выполняющими роль психологических барьеров в учебной деятельности руководителей среднего звена и затрудняющих ее.

Анализ взаимосвязей между ценностями, «мотивами-барьерами» и трудностями, испытываемыми руководителями среднего звена в учебной деятельности показал, что общим системообразующим фактором в общей матрице корреляций является терминальная ценность «продуктивность» (количество связей – 26). Вокруг нее строится вся структура психологических барьеров, возникающих в процессе дополнительного профессионального образования. Другим фактором выступает субъективная трудность «не вижу перспективы для себя в будущем» (количество связей – 17); следом за ней идет объективная трудность «большой объем заданий» (количество связей – 15).

В заключении работы обобщены полученные результаты и представлены **выводы:**

1. Инновационная деятельность руководителей среднего звена сопровождается рядом проблем, возникающих при реализации организационно-управленческих функций, в виду нехватки новых знаний по управлению нововведениями. К этим функциям относятся введение инновационных методов управления работниками, на-

учная организация труда и прочие, обуславливающие потребность взрослого в дополнительной профессионализации.

2. Исследование ценностно-мотивационной сферы личности руководителей среднего звена, трудностей субъективного и объективного характера в их учебной деятельности позволило выявить содержание психологических барьеров руководителя как субъекта дополнительного профессионального образования:

- Наиболее важными терминальными ценностями для руководителей среднего звена являются: «семья, ее благополучие», «дети, их благополучие», «уверенность в себе», «интересная работа», «деньги» и «самостоятельность». Для их достижения руководитель использует такие средства, как: «умение довести дело до конца», «компетентность», «честность», «добрые отношения с людьми» и «общение с близкими по духу людьми».
- Основные трудности, связанные с мотивацией руководителей среднего звена лежат в сфере опосредованных мотивов – стимульных и достижения. Это: получение власти и привилегий, материальное благосостояние, положение в обществе, карьера. Трудности, связанные с непосредственными мотивами: планирование рабочего времени, потребность все делать хорошо, потребность в карьерном и служебном росте.
- Выделены объективные и субъективные трудности руководителей среднего звена. К объективным относятся финансовые трудности, нехватка свободного времени, «давление» на работе и недостаток методической литературы, к субъективным – плохая память, собственная лень, большая нагрузка и усталость.

3. Анализ ценностей личности руководителя среднего звена и мотивов, препятствующих деятельности, а также трудностей субъективного и объективного характера, возникающих в учебной деятельности взрослых, позволил выявить структуру социально-психологических барьеров, взаимосвязанность и взаимообусловленность ее компонентов. Выяснилось, что:

- наиболее значимыми ценностями-целями являются: «конкурентоспособность», «руководящая работа», «успех», «признание, уважение», «развитие, самосовершенствование». К ведущим составляющим ценностной сферы личности руководителей относятся ценности-цели – «продуктивность» и «руководящая работа» и ценности-средства – «твердая воля» и «образованность»;
- усиление терминальной ценности «продуктивность» приводит к уменьшению влияния психологических барьеров руководителей среднего звена в их учебной деятельности, так как она является системообразующей и вокруг нее строится вся структура психологического барьера в дополнительном профессиональном образовании;
- значительную роль в образовании социально-психологических барьеров играют опосредованные социальные и стимульные «мотивы-барьеры». Это: конкурентоспо-

способность, одобрение со стороны других руководителей, принадлежность к числу наиболее успешных руководителей, уверенность в своих отношениях с коллегами, а также возможность профессионального роста и т.д. Также значимо влияние непосредственных мотивов развития личности: возможность личного профессионального роста, непрерывное саморазвитие, высокая самооценка личностного потенциала;

- основными структурными компонентами психологического барьера являются препятствия при достижении продуктивности в действиях, социальные и стимульные мотивы, затрудняющие учебную деятельность, а также объективные и субъективные трудности взрослых.

4. Разработанная методика исследования позволяет выявить основные трудности руководителей при выполнении управленческих функций, особенности их ценностно-мотивационной сферы и основные психологические барьеры учебной деятельности руководителей среднего звена в системе дополнительного профессионального образования, описать и обосновать причины их возникновения.

Полученные результаты позволили сформулировать следующие практические **рекомендации**: психологи, работающие с системой дополнительного профессионального образования, должны принять во внимание ряд моментов:

- Необходимо учитывать статусные особенности взрослых, проходящих обучение в системе дополнительного профессионального образования, специфику их профессиональной деятельности – стаж, должность, функции;
- Обращать внимание на изменения ролевых позиций учебной деятельности взрослых и снижать проблемности в динамике этого процесса;
- Проводить коррекционную работу, учитывая особенности ценностно-мотивационной сферы личности руководителей, трудности объективного и субъективного характера, возникающие в процессе учебной деятельности взрослых, в совокупности ведущие к образованию психологических барьеров.

Перспективные направления исследования в рамках обозначенной темы диссертации видятся в: исследовании особенностей сопровождения инноваций на предприятиях и в организациях; исследований особенностей профессиональной и учебной деятельности руководителей; исследований особенностей ценностно-мотивационной сферы личности руководителей в современных условиях развития экономики; исследований, посвященных феномену психологического барьера.

Содержание диссертации отражено в 20 **публикациях** автора:

В изданиях, рекомендованных ВАК:

1. Прохорова Д.А. Особенности социально-психологических барьеров руководителей среднего звена как фактор оптимизации дополнительного профессионального об-

- разования взрослых / М.Г.Рогов, Д.А.Прохорова // Известия Самарского научного центра Российской академии наук / Специальный выпуск: «Актуальные проблемы психологии». – Самара, 2006. – №1. – С.91-94 (0,5 п.л.) (авторское участие 60%).
2. Прохорова Д.А. Психологические и социально-психологические барьеры руководителей среднего звена в дополнительном профессиональном образовании / Д.А.Прохорова // Известия Самарского научного центра Российской академии наук / Специальный выпуск: «Актуальные проблемы психологии». – Самара, 2006. – №2. – С.97-100 (0, 5 п.л.)

В других изданиях:

1. Прохорова Д.А. Психологические трудности в профессиональном развитии взрослых / Д.А.Прохорова // Вестник научных трудов Нижнекамского филиала Московского гуманитарно-экономического института. Серия 6: Психология. – Нижнекамск: Нижнекамский филиал МГЭИ, 2004. – С. 73-77 (0,31 п.л.).
2. Прохорова Д.А. Коммуникативные барьеры в отношениях преподавателей и слушателей в системе дополнительного профессионального образования / М.Г.Рогов, Д.А.Прохорова // Психология профессионального развития: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Казань: ИСПО РАО, 2004. – С.140-143 (0,188 п.л.) (авторское участие 50%).
3. Прохорова Д.А. Социально-психологические барьеры в образовании взрослых / Д.А.Прохорова // Теории и технологии качества образования в 21 веке: акмеологические и психолого-педагогические аспекты: Материалы международного симпозиума / Отв.ред. Н.В.Кузьмина, Н.П.Фетискин. – Москва-Кострома: КГУ им. Н.А.Некрасова, 2004. – С.106-108 (0,188 п.л.).
4. Прохорова Д.А. Барьеры в морально-нравственном развитии личности / Д.А.Прохорова // Проблемы морально-нравственного развития личности и общества: сборник научных трудов. Кемеровский государственный университет. – Кемерово: ООО «Фирма Полиграф», 2004. – С.101-103 (0,125 п.л.).
5. Прохорова Д.А. Психологические проблемы образования взрослых / Д.А.Прохорова // Психология и духовно-нравственное здоровье Российского общества: Материалы региональной научно-практ. конф. / Под общ. ред. проф. В.П.Фоминых. – Чебоксары: Изд-во Чувашского университета, 2004. – с. 263-265 (0,188 п.л.).
6. Прохорова Д.А. Психологические трудности в образовании взрослых / Д.А.Прохорова // Всероссийское совещание по проблемам модернизации и развития ДПО в регионах РФ. – Казань, 2004. – С. 251-252 (0,125 п.л.).
7. Прохорова Д.А. Трудности взрослого в системе дополнительного профессионального образования, обусловленные факторами внешней среды / Д.А.Прохорова //

- Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса: теория и практика: Тезисы докладов региональной научно-практической конференции / Под ред. А.Н.Панфилова. – Елабуга: Изд-во ЕГПУ, 2004. – С. 71-72 (0,125 п.л.).
8. Прохорова Д.А. Проблема социально-психологических барьеров к обучению современного руководителя / Д.А.Прохорова // Развитие и современное состояние теоретических и прикладных социально-психологических и психолого-педагогических исследований в системе образования: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, Иваново, 26-27 ноября 2004 г.: Вып.2. – Иваново: Ивановский государственный университет, 2004. – С. 69-71 (0,125 п.л.).
 9. Прохорова Д.А. Методика исследования социально-психологических барьеров в образовании взрослых / М.Г.Рогов, Д.А.Прохорова // Научная сессия (1-4.02.2005). Аннотация сообщений. – Казань: Изд-во КГТУ, 2005 г. – С. 190-191 (0,125 п.л.) (авторское участие 50%).
 10. Прохорова Д.А. Основные социально-психологические проблемы развития экономики России / Д.А.Прохорова // Персонал как конкурентное преимущество компании: Материалы Региональной научно-практической конференции. – Казань – Набережные Челны: Изд-во «Таглитат» Института экономики, управления и права, 2005. – С. 59-61 (0,125 п.л.).
 11. Прохорова Д.А. Психологические проблемы образования взрослых / Д.А.Прохорова // Психотехнологии в социальной работе. Вып.10./ Сб. под ред. В.В. Козлова – Ярославль: МАПН, ЯрГУ, 2005. – С. 198-201 (0,188 п.л.).
 12. Прохорова Д.А. Психологический метод оптимизации дополнительного профессионального образования взрослых / Д.А.Прохорова // Образовательный процесс в КГТУ: вчера, сегодня, завтра; Сборник тезисов докладов отчетной научно-методической конференции КГТУ, 25-26 мая 2005 г. Казанский государственный технологический университет – Казань, 2004. – С. 456-457 (0,125 п.л.).
 13. Прохорова Д.А. Преодоление трудностей как путь оптимизации дополнительного профессионального образования взрослых (руководителей) / Д.А.Прохорова // Международный сборник статей. Высшая школа на современном этапе: психология преподавания и обучения. Том 1. – Москва–Ярославль: Изд-во «Российское психологическое общество», 2005. – С.181-182 (0,125 п.л.).
 14. Прохорова Д.А. Метод диагностики внутренних барьеров руководителей среднего звена в системе дополнительного профессионального образования / Д.А.Прохорова // Социальная психология 21 столетия. Т.1. – Ярославль, 2005. – с.61-62 (0,125 п.л.).
 15. Прохорова Д.А. Специфика барьеров в образовании руководителей среднего звена / М.Г.Рогов, Д.А.Прохорова // Проблемы социальной психологии личности. Вып.2.

Саратов: Изд-во Саратовского университета, 2005. – С.252-259 (0,5 п.л.) (авторское участие 50%).

16. Прохорова Д.А. Метод диагностики социально-психологических барьеров руководителей среднего звена в системе дополнительного профессионального образования / Д.А.Прохорова // Бехтерев В.М. и современная психология. К 120-летию открытия первой психологической лаборатории: Материалы докладов на российской научно-практической конференции. Казань, Казанский государственный университет, 29-30 сентября 2005 года. Вып.3. Т.1. – Казань: Центр инновационных технологий, 2005. – С.539-542 (0,25 п.л.).
17. Прохорова Д.А. Социально-психологические барьеры взрослых в дополнительном образовании / Д.А.Прохорова // Вопросы социальной психологии. Вып. 2 (7): Сб. научных трудов. – Саратов: Научная книга, 2006. – С.249-264 (1 п.л.).
18. Прохорова Д.А. Исследование трудностей учебной деятельности взрослых как возможность оптимизации дополнительного профессионального образования / Д.А.Прохорова // Дополнительное профессиональное образование и социально-экономическое развитие регионов: Сборник материалов Всероссийской Конференции 6-7 июня 2006г. – Москва, Союз ДПО, 2006г. – С.167-169 (0,188 п.л.).